

Réglementairement, le rapport de présentation du DOB doit comporter une présentation de la structure et de l'évolution des dépenses et des effectifs, notamment l'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail.

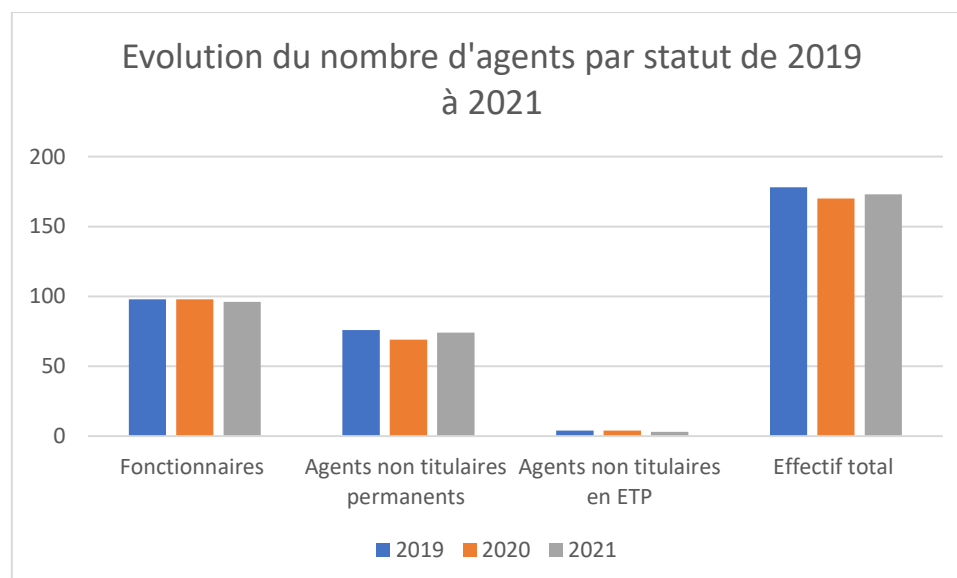
1. Présentation structurelle des effectifs et évolution potentielle

A) Le nombre d'agents

Nombre d'agents de la Collectivité						
	2019		2020		2021 prev	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Fonctionnaires	98	55%	98	57.5%	96	55%
Agents non titulaires permanents	76	42,5%	69	40.5%	74	43%
Agents non titulaires	4	2.5%	4	2%	3	2%
Effectif total	178	100%	170	100%	173	100%

La Communauté de Communes comptait 166 agents permanents au 31 Décembre 2020.

B) L'évolution du nombre d'agents



Les départs :

Volume et origine des départs	Retraite	Fin de contrat	Mutation	Démission/ Licenciement/ Rupture conv	Détachement/ mise en disponibilité
2020	5	18	1	2	
2019	8	25	2	2	
2018	7	11		4	
2017	2	4	2	1	3
Total	22	58	5	9	3

Les arrivées :

Volume et origine des entrées	Remplacement agent absent	Création de poste	Renfort (surcroît d'activité)	Apprentis	Transfert de compétence
2020	6	7			3
2019	9	2	10		22
2018	4	2	11		1
2017	2	2	4	1	
Total	21	13	25	1	23

C) Répartition des effectifs par sexe

Quelques chiffres sur l'effectif de la fonction publique territoriale : (INSEE 2015)

Répartition Hommes Femmes :

- Au niveau Départemental : 19 300 agents territoriaux dont 11 200 femmes soit plus de 58%.
- Au niveau régional : 176 100 agents territoriaux dont 104 200 femmes soit plus de 59%.

Au Niveau de la Communauté de Communes en 2020 :

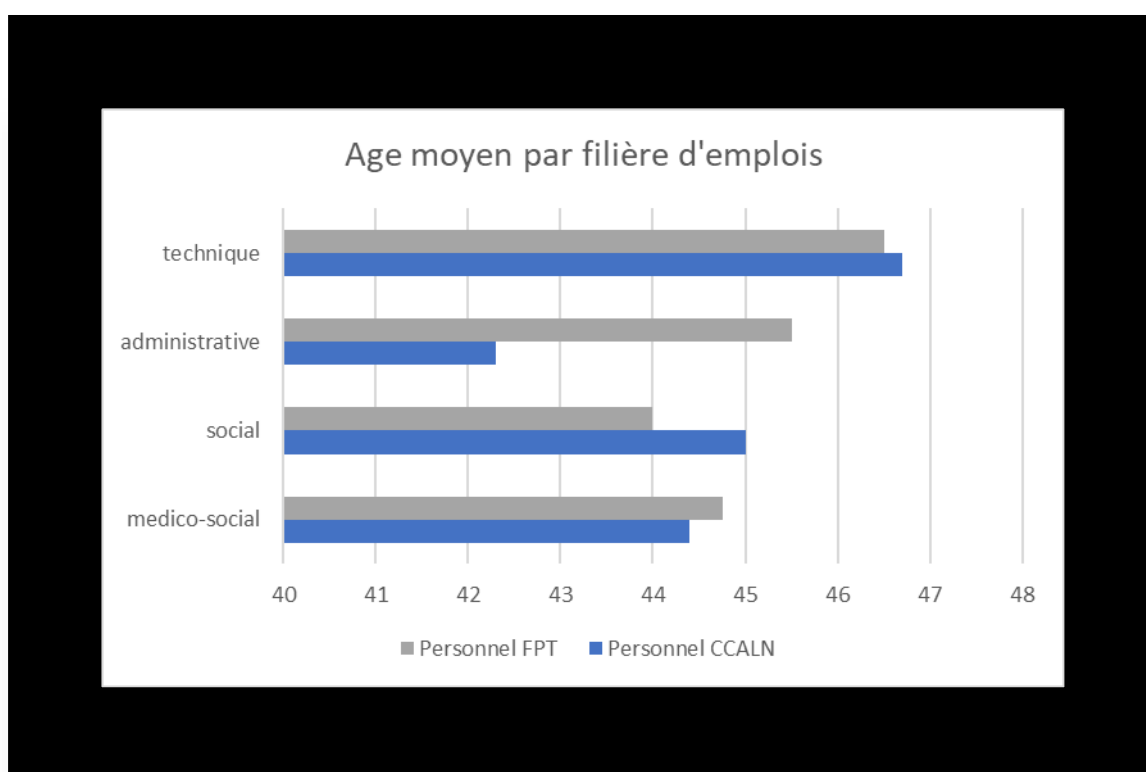
	Hommes		Femmes	
	Nbre	%	Nbre	%
Fonctionnaires	29	17%	69	41%
Contractuels	6	3%	66	39%
Ensemble	35	20%	135	80%

D)_Répartition des effectifs par tranche d'âges

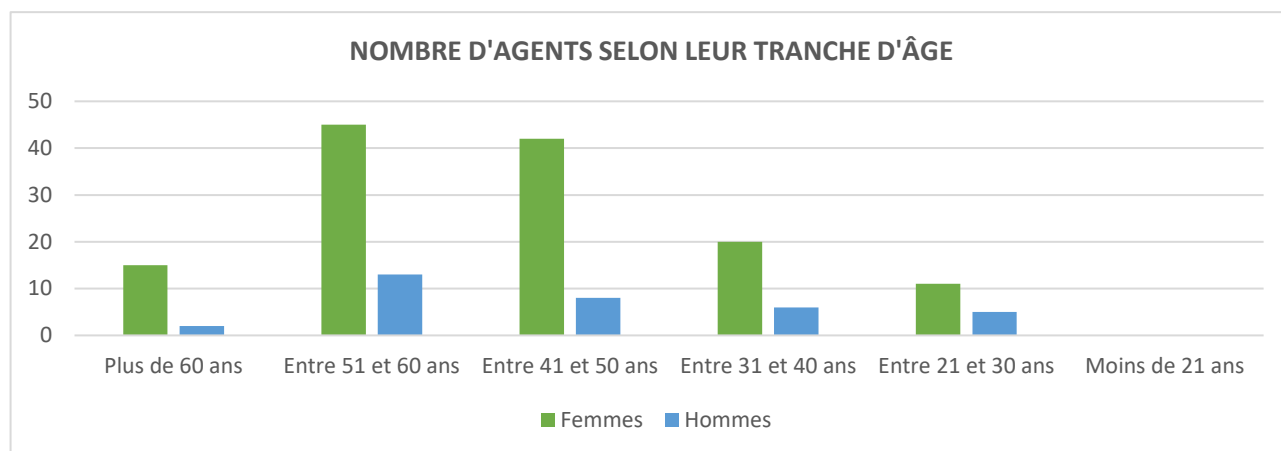
Au sein de la Communauté de Communes, 45% des agents ont plus de 50 ans.

En 2018, l'âge moyen dans la fonction publique territoriale était de 45.2 ans (*Rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2018*). Au regard de l'âge moyen par filières, on constate que nous sommes très proche des données nationales.

Répartition des effectifs par filière d'emplois:



E)_Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Catégorie	Temps de travail	Femmes	Hommes	TOTAL	% Femmes selon la catégorie	% femmes sur le total d'agents
A	Temps complet	8	1	9	80%	4.8%
	Temps non complet	1	0	1	10%	0.6%
	Temps partiel	0	0	0	0%	0%
B	Temps complet	5	2	7	71%	3%
	Temps non complet	0	0	0	0%	0%
	Temps partiel	0	0	0	0%	0%
C	Temps complet	45	31	76	28.6%	25.7%
	Temps non complet	74	1	75	49.3%	44.3%
	Temps partiel	2	0	2	1.3%	1.2%
				170		

Réponse apportée aux demandes de temps partiel des agents :

2019		2020		2021	
Nombre de Demandes	Accord	Nombre de Demandes	Accord	Nombre de Demandes	Accord
3	3	5	5	2	2

F) Les cycles de travail :

1) La mensualisation

- Depuis la rentrée scolaire 2019-2020, avec le transfert de la compétence des ATSEMS durant le temps scolaire, la Communauté de Communes Avre Luce Noye a mis en place une mensualisation du temps de travail des agents du service scolaire. Ce cycle de travail garantit à l'agent un même salaire mensuel et une meilleure lisibilité de son temps

2) Le temps de travail

Depuis 2018, en fonction des nécessités de service et des fonctions occupées, il est proposé 3 temps de travail hebdomadaires différents :

- 35 H /semaine ouvrant droit à 25 jours de congés annuels pour un agent à temps complet
- 37H/semaine ouvrant droit à 25 jours de congés annuels et 12 jours de RTT pour un agent à temps complet
- 39H/semaine pendant 6 mois et 35H/semaine durant 6 mois ouvrant droit à 25 jours de congés annuels et 12 jours de RTT pour un agent à temps complet

G) Mutualisation et services :

- Le CEPOM

Dans le cadre de la mutualisation des compétences, la CCALN a créé en 2020 un CEPOM avec la Communauté de Communes du Grand Roye pour le service des Aides à Domicile.

Ce nouveau regroupement a permis d'atteindre 129 767heures d'intervention sur les deux territoires. Sur le plan financier, la participation APA du département est passée de 18.50€ à 21€ de l'heure et un résultat de clôture en 2020 avec un bénéfice de 21 2354.17€.

- Les services communs :
- La CCALN dispose dans ses effectifs de 6 secrétaires de Mairie qu'elle met à disposition par le biais de convention aux Communes et Syndicats adhérents de ce service soit 20 en 2021.
- La CCALN se charge également pour les communes adhérentes du recrutement et de la mise à disposition d'Agents de Restauration ou Personnels d'entretien. En 2021, Cela représente 2 Agents d'entretien et 7 Agents de Restauration.

2. Données sociales

A) La Formation du personnel

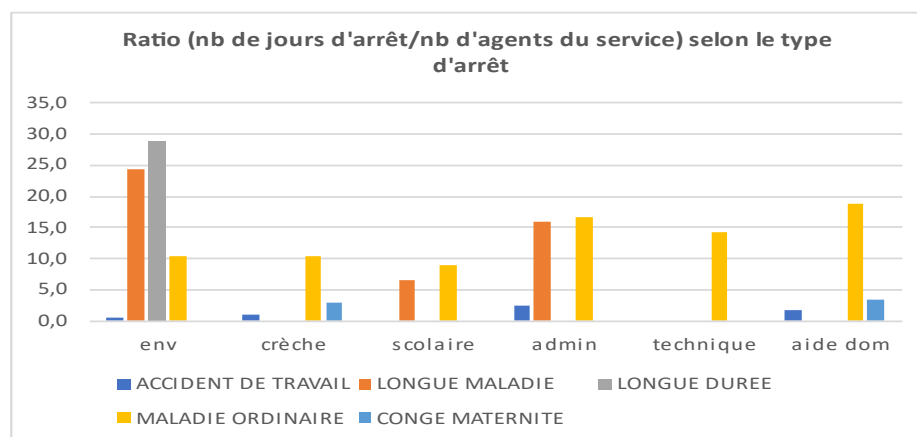
En raison de la pandémie de la COVID 19, le nombre de jours de formation a considérablement chuté en 2020 en raison de l'annulation des diverses formations CNFPT.

Evolution de nombre de jours de formations suivies par les agents de 2017 à 2020

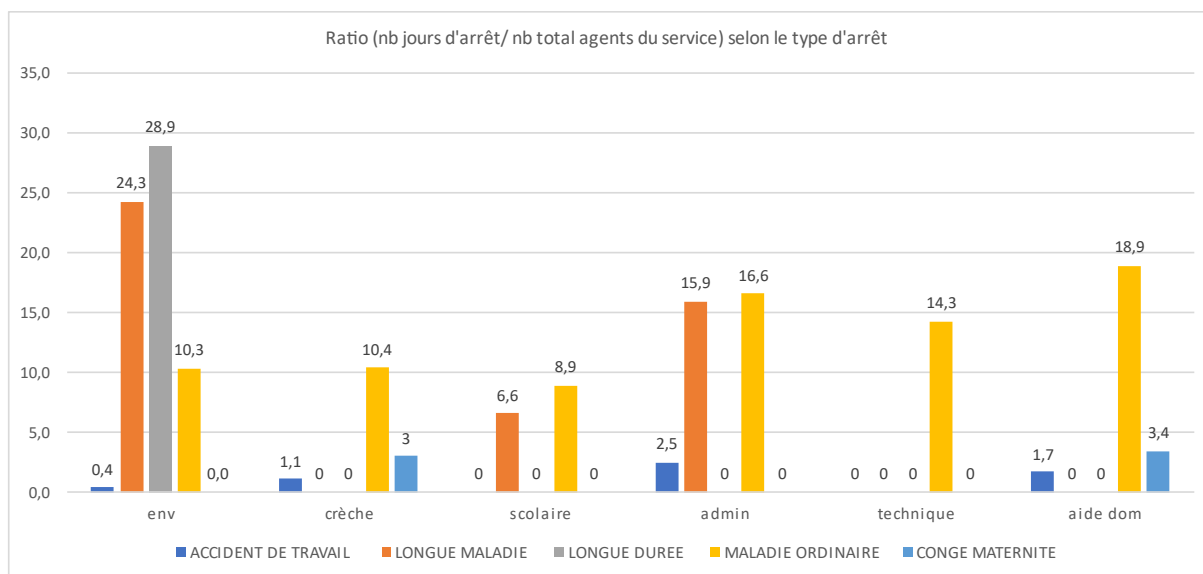
		2017	2018	2019	2020
Classement par catégorie	A	0	3	7	4
	B	3	4	4	1
	C	6	62	100	20
	TOTAL	9	69	111	25
Classement par genre	Femmes	6	57	96	17
	Hommes	3	12	15	8
	TOTAL	9	69	111	25

B) Les Absences pour maladies et congés de maternité :

En 2019



En 2020



C) L'intégration des personnes porteuses d'un Handicap

	<u>2018</u>	<u>2019</u>	<u>2020</u>
Emplois Permanents	170	178	167
Agents BOE	2	6	9
Part des BOE en %	1.20%	3.33%	5.3%
Dépenses de fourniture	2557€	2655.44€	1070.93€
Contribution FIPHFP	29 559.22€ (Payée en 2019)	19 446.87€ (Payée en 2020)	0€ (en 2021)

Depuis 2018, la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est passée de 1.20% au regard des effectifs totaux de la CCALN à 5.3%.

Baisse de contribution au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la fonction publique territoriale de 29 559.22€ à 0€.

D) Relations sociales

Deux agents du service scolaire ont suivi les revendications nationales de la Fonction Publique et ont été grévistes en 2020 soit 2 jours.

E) Bilan des avancements de grade et promotion interne depuis 2017

		2017	2018	2019	2020
Avancement de grade	Nb d'agents promouvables	29	9	17	-
	Nb d'agents promus au sein de la collectivité	13	5	7	6
Promotion interne	Nb de dossiers présentés	0	5	11	7
	Nb d'agents inscrits sur liste d'aptitude	0	2	1	4
	Nb d'agents promus au sein de la collectivité	0	2	0	4

F) Les avantages en nature

Dans le cadre de sa politique sociale, la Communauté de Communes Avre Luce Noye adhère au Comité National de l'Action sociale (CNAS). Sa participation au sein de cet organisme s'élevait à 36 464€ en 2020 soit 215€ par agent.

Afin d'augmenter le pouvoir d'achat des agents, la CCALN offre également 360€ par agents en chèque culture et carte cadhoc représentant un coût annuel en 2020 de 27286€ (carte cadhoc) et 30313€ (chèque culture)

3. Evolution de la rémunération et Charges de Personnels

A) Evolution de la rémunération

Globalement, le **salaire net moyen mensuel** s'élève à **2 295 euros** dans la fonction publique en 2018 (2 354 euros en moyenne pour les fonctionnaires et 1 829 euros en moyenne pour les contractuels). Pour les fonctionnaires, le salaire mensuel moyen net est de :

- 1 833 euros pour les catégories C (plus d'un tiers de l'ensemble des agents) ;
- 2 408 euros pour les catégories B ;
- 2 965 euros pour les catégories A.

A la Communauté de Communes Avre Luce Noye (*Données issues des projections à compter du mois de janvier 2021*) :

- 1328 € pour les catégories C (plus d'un tiers de l'ensemble des agents) ;
- 1864€ euros pour les catégories B ;
- 2 675€ euros pour les catégories A

Depuis plusieurs mesures au niveau national sont venues augmenter le montant moyen de ces rémunérations :

Pour les Titulaires :

- Les Mesures de revalorisations indiciaires du protocole PPCR au 1er janvier 2020 pour les catégories A et C
- La mise en place de l'indemnité différentielle (différence entre le montant brut mensuel du SMIC et le montant brut mensuel du Traitement indiciaire indice majoré inférieur à 329).

Pour les Contractuels :

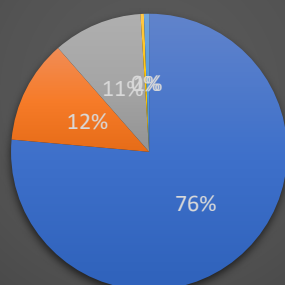
L'augmentation du SMIC mais aussi depuis le 1^{er} janvier 2021, l'agent contractuel de la fonction publique peut bénéficier dans certains cas et sous certaines conditions d'une indemnité de fin de contrat, appelée *prime de précarité*

B) Eléments de rémunération

- Nombre d'Agents bénéficiant de la NBI

Type	Nombre d'agents
Fonction de Direction	3
Fonction d'Accueil	2
Fonction de Secrétaire de Mairie	4
Encadrement d'équipe	6
Total	15

Répartition des éléments de payes dans la rémunération des agents en 2020



■ traitement de base ■ RI ■ HS ■ NBI ■ SFT

C) Données Budgétaires

	2018	2019	2020	2021
Dépenses de Fonctionnement	10 259 324,59 €	12 974 332,51 €	12 064 700,41 €	11 929 012,89€
Dépenses de personnels	4 059 580,61 €	4 948 320,29 €	4 824 617,63 €	5 430 669,00€
Part en %	40%	38%	40%	45.52%

- Comparaison au Regard des EPCI avoisinantes (donnée 2019)

	CCOP	CC2SO	CCGR	CCALN
Dépenses de fonctionnement	7 181 000€	24 826 000€	8 923 000€	12 974 332.51€
Dépenses de personnels	1 600 000€	13 240 000€	5 018 000€	4 948 320.29€
Part en %	22%	53%	56%	40%

D) Evolution des charges de personnel par fonctions/budgets

Fonctions/Budget	2019	Part en %	2020	Part en %	2021	Part en %
Administration générale de la collectivité	631 246,09 €	13%	613 550,79 €	13%	726 765,00 €	14%
Service commun	1 010 922,45 €	20%	976 865,55 €	20%	1 061 750,00 €	20%
Gymnases	89 359,35 €	2%	94 182,24 €	2%	77 886,00 €	1%
Action sociale	1 309 035,00 €	26%	1 045 279,72 €	22%	1 117 000,00 €	21%
Urbanisme	52 758,85 €	1%	46 653,93 €	1%	48 148,00 €	1%
Eau/assainissement	38 818,93 €	1%	30 765,75 €	1%	201 155,00 €	4%
Service technique	422 017,60 €	9%	443 052,73 €	9%	475 560,00 €	9%
Petite enfance	711 725,63 €	14%	944 725,95 €	20%	1028023,00€	19%
Déchets Ménagers	679 375,62 €	14%	609 745,47 €	13%	591 080,00€	11%
Total	4 945 259,52 €	100%	4 804 822,13 €	100%	5 327 367,00€	100%

Les changements importants sur le plan budgétaire pour 2021 :

- **Transfert de la compétence eau et assainissement (3 agents)**
- **Arrivée de 3 agents au services Ordures Ménagère (Secteur Ailly sur Noye)**
- **Hausse de 15% de l'assurance statutaire**
- **Hausse de la rémunération des aides à domicile**
- **Rémunération de la crèche de Moreuil sur une année complète**

E) Projection des départs et des arrivées

Année 2021	DEPARTS		ARRIVEES	
Poste	Nombre	Quotité	Nombre	Quotité
ATSEM	1	23	1	18
ATSEM	1	28	1	18
ATSEM	1	26	1	18
Référent Bat	1	35		
Agent entretien	1	35	1	28
Gardien	1	35		
Agents OM			3	35
Agents eaux			3	35
Conseiller numérique			1	35
Chef Projet petite ville			1	5
Aide a domicile	5	10		

4. La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

Au vu de l'état des lieux et du projet politique, la collectivité souhaite répondre aux enjeux suivants :

1. Améliorer l'attractivité de la Collectivité en particulier sur les métiers sensibles
2. Valoriser la montée en compétence des agents
3. Prévenir l'absentéisme
4. Amélioration des conditions de travail des agents

La Communauté de Communes Avre Luce Noye a mis en place à compter du 1^{er} Février 2021, des lignes directrices de Gestion des Ressources Humaines dont les différentes orientations sont énumérées ci-dessous :

Orientation en matière de	Actions à mener
Organisation et conditions de travail	- <i>Redéfinir les modalités du télétravail</i> - <i>Examiner l'organisation du temps de travail (annualisation/horaires fixes ou variables)</i>
Recrutement et mobilité	- <i>Revoir les procédures d'entretien professionnel</i> - <i>Mettre en place une procédure de recrutement</i> - <i>Favoriser la promotion interne</i> - <i>Valoriser et promouvoir les parcours professionnels des agents</i> - <i>Identification des métiers sensibles/stratégiques/sous tension</i> - <i>Identifier les besoins futurs en compétence</i> - <i>Identifier les départs et les anticiper</i>
Rémunération	- <i>Révision du RIFSEEP</i> - <i>Valorisation de l'engagement professionnel</i> - <i>Suivi de l'évolution de la masse salariale en fonction des effectifs</i>
Formation	- <i>Allouer une enveloppe formation par service</i> - <i>Favoriser l'information des agents sur les droits à la formation</i> - <i>Exploiter les entretiens professionnels pour favoriser la formation</i> - <i>Mettre en place des entretiens individuels d'accompagnement à la mobilité</i> - <i>Mesurer les écarts différentiels entre les compétences de l'agent et les compétences attendues</i>
Condition de travail	- <i>Mettre à jour le document unique</i> - <i>Mise en place d'une politique sur les risques psychosociaux</i> - <i>Procédure d'accueil des nouveaux</i>

	arrivants - Définir le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail - Former et sensibiliser les agents sur le port des EPI
Lutte contre l'absentéisme	- Mettre en place des actions de maintien dans l'emploi en particulier les métiers présentant des risques d'usure professionnelle - Améliorer le suivi et l'accompagnement des agents à la reprise - Contrôle des arrêts maladie
Protection et action sociales	- Information des agents sur les dispositifs existants - Réflexion globale sur l'action sociale